



# HEBDO

## **EGALITE SALARIALE : LE GOUVERNEMENT PREPARE UNE REFONTE MAJEURE DE L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE POUR 2027**

La ministre chargée du travail et de l'emploi, Astrid Panosyan-Bouvet, a annoncé la création d'un nouvel Index, plus en phase avec la directive européenne sur la transparence salariale. A ce titre, elle prévoit l'ouverture d'un cycle de concertations avec les partenaires sociaux en vue de boucler un projet de loi dédié en septembre.

C'est une petite révolution qui s'annonce dans le paysage de l'égalité professionnelle. Mardi 14 mai, devant la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, Astrid Panosyan-Bouvet, la ministre chargée du travail et de l'emploi, a dévoilé son intention de refondre intégralement l'Index égalité professionnelle. Cette réforme d'ampleur vise à mettre en conformité le droit français avec la directive européenne sur la transparence salariale, dont la transposition doit être effective avant le 7 juin 2026.

"Les indicateurs actuels de l'Index et [ceux] prévus par la directive ne se recoupent que très partiellement", a expliqué la ministre qui a précisé que "le gouvernement souhaite que l'Index soit entièrement refondu et que seuls demeurent les nouveaux indicateurs prévus par la directive". En conséquence, "2026 doit être la dernière année de déclaration de l'Index Pénicaud dans ses modalités actuelles", avant qu'un nouvel outil ne prenne le relais dès 2027.

### **Un nouveau cycle de concertations avec les partenaires sociaux**

Pour préparer cette transition, la ministre ouvrira, le 21 mai, une phase de concertations avec les partenaires sociaux autour d'un premier projet de texte. L'objectif affiché est de finaliser un projet de loi dédié en septembre. Cette démarche associera Aurore Bergé, la ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes et le Haut Conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité qui seront formellement saisis.

### **Maintien des obligations pour les PME de 50 à 99 salariés**

Si la directive européenne ne prévoit d'obligations que pour les entreprises de plus de 100 salariés, le gouvernement français entend maintenir une exigence de transparence pour les structures plus modestes. "En aucun cas, la transposition de la directive ne doit se traduire par un retour en arrière", a insisté Astrid Panosyan-Bouvet. Les entreprises de 50 à 99 salariés, déjà habituées à publier leur Index, devront donc continuer à s'inscrire dans cette démarche, selon un "dispositif allégé".

Une nuance de taille toutefois : ces PME "ne seront pas soumises à l'évaluation conjointe" avec les représentants du personnel, obligation qui s'appliquera aux plus grandes entreprises lorsque trois conditions cumulatives seront réunies : une différence de rémunération moyenne d'au moins 5 % entre les sexes, l'absence de justification par des critères objectifs non sexistes et l'échec à remédier à cette situation dans un délai de six mois.

### **Allègement administratif et gradation des obligations**

Pour éviter que cette réforme ne se transforme en cauchemar pour les directions des ressources humaines, la ministre a promis des mesures de simplification. Six des sept indicateurs pourront être automatisés via la déclaration sociale nominative (DSN), afin d'"alléger la charge administrative".

Le gouvernement a également prévu une modulation de la fréquence des déclarations : le septième indicateur sur "l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ordinaire et par composantes variables" - le seul non automatisable - devra être publié annuellement par les entreprises de plus de 250 salariés, mais seulement tous les trois ans pour celles comptant entre 50 et 250 employés.

### **Des sanctions "dissuasives" et une ambition renforcée**

En matière de sanctions, la ministre a annoncé que le non-respect des obligations se traduirait par des "amendes administratives" plutôt que par des indemnités financières, afin de garantir un "effet dissuasif réel" en cas de circonstances aggravantes.

L'enjeu reste considérable : à poste et temps de travail identiques, l'écart de rémunération entre femmes et hommes persiste à 4 % en France. "Nous sommes sur de la discrimination pure", a pointé la ministre, déplorant que cet écart peine à se résorber malgré les dispositifs existants.

Si l'Index actuel, lancé en 2019 dans le cadre de la loi Avenir professionnel, a permis des avancées, ses limites ont été reconnues. Certains le jugent "incalculable, peu incitatif et dans certains cas peu exigeant puisque le fait de respecter la loi rapporte des points", a admis la ministre en évoquant l'indicateur portant sur le "retour de congé maternité". "Il faut aller plus loin. La directive européenne nous donne l'occasion de rehausser notre ambition avec des indicateurs beaucoup plus précis qui permettent d'appréhender plus finement les écarts de rémunération".

Le nouveau dispositif ira effectivement un cran plus loin, en intégrant dans son périmètre les temps partiels, le delta de rémunération entre les sexes par catégories de travailleurs, à la fois pour les salaires de base et variable et en exigeant des informations sur la proportion de femmes et d'hommes dans chaque quartile de rémunération.

Surtout, alors que l'Index actuel permettait de neutraliser les écarts de rémunération inférieurs à 5 % pour le premier indicateur, la directive européenne prévoit que ce différentiel devra désormais "faire l'objet d'une évaluation par les acteurs de l'entreprise" et donner lieu à "des mesures correctives".

### **Les sept indicateurs de la directive**

Voici les sept indicateurs qui devront figurer dans le nouveau rapport sur les données relatives à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables et complémentaires ;
- l'écart de rémunération médian ;
- l'écart de rémunération médian au niveau des composantes variables et complémentaires ;
- la proportion de femmes et d'hommes bénéficiant de composantes variables et complémentaires ;
- la proposition de femmes et d'hommes dans chaque quartile de rémunération ;
- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire et par composantes variables ou complémentaires.

Anne Bariet

<https://www.actuel-rh.fr/content/egalite-salariale-le-gouvernement-prepare-une-refonte-majeure-de-lindex-egalite>